



Penanganan masalah stress kerja pada kasus kesehatan kerja dan penyakit akibat kerja

AGATHISTA ESTER MONALISA¹, AMANDA PERMADI PUTRI NUGROHO¹, DINDA MARIELLA LA BASE¹, VANIA RAHMA KURNIAWAN¹

¹ Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

*Correspondence: 2110713119@mahasiswa.upnvj.ac.id

Received Date: 29 Januari, 2024

Accepted Date: 31 Januari, 2024

ABSTRAK

Stres kerja merupakan masalah yang sering terjadi di tempat kerja modern. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti tuntutan kerja yang tinggi, ketidakseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, kurangnya dukungan sosial, serta ketidakpastian pekerjaan. Stres kerja dapat memberikan dampak negatif terhadap kesejahteraan fisik dan mental karyawan sehingga menyebabkan berbagai macam gangguan kesehatan dan penurunan produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan dan individu untuk mengelola stres kerja dengan tepat. Salah satu penyebab stres kerja adalah bahaya psikososial di tempat kerja yang meliputi interaksi antara tugas pekerjaan, desain kerja, serta lingkungan organisasi yang dapat memengaruhi kondisi fisik, psikis, dan perilaku karyawan. Untuk itu, strategi pengelolaan stres kerja dapat dilakukan melalui penetapan waktu kerja yang sehat, promosi dukungan sosial di tempat kerja, serta pelatihan manajemen stres bagi karyawan. Dengan pengelolaan yang tepat, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

KATA KUNCI: bahaya psikososial; kesehatan kerja; manajemen stres; penyakit akibat kerja; stres kerja

ABSTRACT

Job stress is a problem that often occurs in the modern workplace. This is caused by several factors, such as high work demands, an imbalance between work and personal life, a lack of social support, and job uncertainty. Work stress can have a negative impact on employees' physical and mental well-being, causing various kinds of health problems and decreased productivity. Therefore, it is important for companies and individuals to manage work stress appropriately. One of the causes of work stress is psychosocial danger in the workplace, which includes interactions between work tasks, work design, and the organizational environment, which can influence the physical, psychological, and behavioral conditions of employees. For this reason, work stress management strategies can be implemented by determining healthy working hours, promoting social support in the workplace, and providing stress management training for employees. With proper management, it is hoped that a healthier and more productive work environment can be created.

KEYWORDS: occupational health; occupational illness; psychosocial harm; stress management; work stress

Cite This Article:

Monalisa, A.E., Nugroho, A. P. P., Base, D. M. L. & Kurniawan, V. R. (2024). Penanganan masalah stress kerja pada kasus kesehatan kerja dan penyakit akibat kerja. *Journal of Evidence-based Nursing and Public Health*, 1(1), 36-43. <https://doi.org/10.61511/jevnah.v1i1.2024.528>

Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



1. Pendahuluan

Setiap stres kerja adalah fenomena yang umum terjadi di lingkungan kerja modern. Stres kerja merujuk pada tekanan fisik dan mental yang dialami oleh individu dalam konteks pekerjaan mereka. Ini dapat muncul karena berbagai faktor, termasuk tuntutan pekerjaan yang tinggi, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, kurangnya dukungan sosial di tempat kerja, atau ketidakpastian pekerjaan. Stres kerja dapat memiliki dampak negatif pada kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Ini dapat menyebabkan peningkatan risiko gangguan kesehatan seperti kecemasan, depresi, gangguan tidur, serta masalah fisik seperti penyakit jantung dan gangguan pencernaan. Selain itu, stres kerja juga dapat mengganggu produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif pada kinerja organisasi. Penting untuk memahami bahwa stres kerja adalah masalah serius yang perlu diatasi oleh perusahaan dan individu. Upaya untuk mengelola stres kerja dapat melibatkan strategi seperti menetapkan batasan waktu kerja yang sehat, mempromosikan dukungan sosial di tempat kerja, dan memberikan pelatihan mengenai manajemen stres kepada karyawan. Dengan cara ini, kita dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif bagi semua orang.

2. Metode

Penelitian dapat mencakup analisis menyeluruh terhadap strategi intervensi yang digunakan di berbagai lingkungan organisasi. Penelitian dapat mengidentifikasi model terbaik untuk mencegah, mengurangi, dan mengatasi stres kerja dengan melakukan studi kasus dan memetakan strategi yang berhasil. Selain itu, dengan menggunakan data kuantitatif dari survei atau analisis statistik, penelitian dapat mengevaluasi seberapa efektif berbagai intervensi yang diterapkan di tempat kerja dalam jangka panjang. Cara ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai cara terbaik mengatasi stres kerja dan dampaknya terhadap kesehatan karyawan serta tingkat keberhasilan dalam mencegah penyakit akibat kerja. Oleh karena itu, penelitian dapat membantu kita memahami metode terbaik untuk mengatasi stres kerja. Paper ini menggunakan metode studi literatur, yang bersumber pada literatur seperti artikel ilmiah, buku, jurnal, dan media online. Studi kasus digunakan untuk menganalisa masalah stress kerja pada kasus kesehatan kerja dan penyakit akibat kerja.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Bahaya psikososial di tempat kerja

Bahaya psikososial merupakan risiko non fisik yang timbul akibat interaksi antara aspek uraian tugas, desain pekerjaan, organisasi dan manajemen tempat kerja, serta konteks dan lingkungan kerja. Lingkungan sosial berpotensi menimbulkan kerugian fisik, sosial, dan psikologis (Rahman, 2020). Bahaya psikososial sering kali ditemukan di tempat kerja. Masalah psikososial yang umumnya dialami oleh pekerja berupa stress secara fisik maupun mental akibat tuntutan pekerjaan yang diterima.

Tingkat bahaya psikososial di tempat kerja merupakan isu yang menonjol karena berkaitan erat dengan dampak yang akan ditanggung dalam dunia kerja. Bahaya psikososial di dunia kerja sering kali memunculkan isu masalah baru yang perlu tindakan lebih lanjut untuk dikenali dan dikendalikan terkait dengan kesehatan dan keselamatan pekerja. Efek bahaya psikososial pada fisik dapat dilakukan pengobatan dengan dua proses yaitu jalur langsung dan tidak langsung berupa mediasi (Cox, Griffiths & Rial-González, 2005). Penyebab terjadinya permasalahan psikososial pada pekerja dibagi menjadi dua, yaitu *job content* dan *job context*. *Job content* dapat berupa faktor pekerjaan yang melibatkan

lingkungan kerja, peralatan kerja, desain pekerjaan, jadwal kerja, dan beban kerja. Contoh dari permasalahan *job content* adalah kurang bervariasi atau siklus kerja pendek, pekerjaan terbagi menjadi bagian-bagian yang lebih kecil atau kurang penting, kemampuan pekerja lebih besar dari tugas yang diberikan, status pekerjaan tidak menentu, pekerjaan harus rutin. Selalu bersentuhan dengan banyak kepribadian manusia yang berbeda.

Job context dapat berupa faktor pekerjaan yang melibatkan hubungan interpersonal dalam organisasi, pengambilan keputusan, pengembangan karir, budaya organisasi, dan peran dalam organisasi. Contoh dari permasalahan *job context* adalah komunikasi yang kurang baik, tidak adanya dukungan antar tim dalam memecahkan masalah dan pengembangan diri. Selain itu, bahaya psikososial pada pekerja juga dapat berasal dari faktor individu itu sendiri. Faktor individu dapat berupa genetik, riwayat hidup, dan kemampuan individu mengatasi permasalahannya pribadi maupun pekerjaan.

Bahaya psikososial sering kali tidak disadari oleh individu yang mengalami. Gejala tersebut mempengaruhi sisi perilaku, fisiologis, psikologis, dan kognitif pada individu. *World Health Organization* (WHO) menyebutkan bahwa risiko psikososial termasuk ke dalam "Epidemi Kesehatan Abad ke-21" dan merugikan bisnis Amerika hingga 300 miliar dolar per tahun yang mencakup kecelakaan, ketidakhadiran, pergantian pekerja, hilangnya produktivitas, biaya medis, hukum, asuransi, penghargaan kompensasi, serta gugatan.

3.2 Stres kerja

Stres adalah perasaan yang umumnya muncul dapat kita rasakan ketika berada di bawah tekanan, merasa kewalahan, atau kesulitan menghadapi suatu situasi maupun kondisi. Stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebihan yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak, (Robbins dan Coulter, 2010). Sedangkan Cranwell-Ward (1987) menyebutkan stres sebagai reaksi-reaksi fisiologik dan psikologik yang terjadi jika orang mempersepsi suatu ketidakseimbangan antara tingkat tuntutan yang dibebankan kepadanya dan kemampuannya untuk memenuhi tuntutan itu. Dari penjelasan di atas dapat dipahami bahwa stres merupakan respon organisme untuk beradaptasi terhadap tuntutan yang terus menerus. Tuntutan tersebut dapat berupa hal-hal yang benar-benar telah terjadi atau hal-hal baru yang mungkin terjadi, namun sudah dirasakan sebagai suatu kenyataan. Jika kondisi ini tidak ditangani dengan benar, akan timbul masalah pada satu atau lebih organ tubuh, yang akan menghambat orang yang terkena dampak untuk menjalankan tugas profesionalnya (Muslim, 2020).

Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pekerja. Stress kerja adalah interaksi dari berbagai macam faktor, yaitu faktor eksternal seperti stres di pekerjaan, dan faktor internal yaitu karakter dan persepsi dari pekerja itu sendiri. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja tidak semata-mata disebabkan masalah internal, sebab reaksi terhadap stimulus akan sangat tergantung pada reaksi subyektif individu masing-masing (Rustiana dan Cahyati, 2012). Stres tidak selalu berdampak negatif, stres bisa juga memiliki dampak positif tergantung bagaimana cara kita menanggapi stresor tersebut. Beberapa penelitian berpendapat bahwa stres bisa menghasilkan dampak positif jika individu yang menerima stresor tersebut menganggap bahwa itu adalah sebuah tantangan atau halangan. Jika individu menganggap bahwa stresor yang diterimanya adalah suatu tantangan positif maka ini bisa membuat individu tersebut meningkatkan kinerjanya dan termotivasi untuk segera menyelesaikan tantangan tersebut. Stres dikategorikan menjadi dua jenis yaitu: Eustress (stres baik) Eustress adalah respon individu terhadap stres yang bersifat positif dan menimbulkan semangat dan kegembiraan, pada eustress individu atau pekerja menganggap bahwa tekanan yang diterima adalah sebagai suatu tantangan positif sehingga memberikan efek menguntungkan yaitu peningkatan motivasi dan kinerja seorang individu (Waluyo, 2009); dan Distress adalah respon individu terhadap stres yang bersifat negatif dan tidak sehat. Hal ini mencakup konsekuensi individu dan organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingginya tingkat

ketidakhadiran, yang terkait dengan penyakit fisik maupun mental bahkan hingga kematian (Waluyo, 2009).

Terdapat beberapa gejala stres yang dijelaskan sebagai berikut; Fisik, Perubahan dalam metabolisme, bertambahnya detak jantung dan napas, naiknya tekanan darah, sakit kepala, dan potensi serangan jantung; Perubahan dalam produktivitas, ketidakhadiran, perputaran kerja, perubahan pola makan, peningkatan konsumsi alkohol atau rokok, berbicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur; dan Psikologis berupa Ketidakpuasan kerja, tekanan, kecemasan, lekas marah, kebosanan, dan penundaan (Robbins & Coulter, 2010). Faktor yang memengaruhi stres kerja diantaranya: Stressor kondisi pekerjaan, Seperti beban kerja berlebihan secara kuantitatif dan kualitatif, keputusan yang dibuat oleh seseorang, bahaya fisik, jadwal bekerja; Stressor stress peran, Ketidakjelasan peran, adanya bias dalam membedakan gender dan stereotype peran gender; pelecehan seksual; Stressor faktor interpersonal, Meliputi hasil kerja dan dukungan sosial yang buruk, persaingan politik, kecemburuan sosial, kemarahan, dan kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan. ; Stressor perkembangan karir, Seperti promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi jabatan yang lebih tinggi dari pada kemampuannya, keamanan pekerjaannya, ambisi yang berlebihan sehingga mengakibatkan frustrasi; Stressor struktur organisasi, Meliputi struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pertempuran politik, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidakterlibatan dalam membuat keputusan; Stressor tampilan rumah pekerjaan seperti mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi, kurangnya dukungan dari pasangan hidup, konflik pernikahan, stres karena memiliki dua pekerjaan (Cooper, 2012).

3.3 Manajemen stress di tempat kerja

Saat ini dunia sedang memasuki era dunia industri yang mengalami peningkatan ekonomi dan banyaknya prospek terang bagi perusahaan maupun tenaga kerja. Berdasarkan kondisi ini, pihak perusahaan tentunya ingin mendapatkan hasil maksimal serta mencapai target yang selama ini ditetapkan. Dalam menyeimbangkan dengan era industri yang pesat, terdapat beberapa perubahan pada sistem kerja sebuah perusahaan. Perubahan ini dapat berdampak pada para karyawan yang juga mempengaruhi aspek kesehatan fisik maupun kesehatan psikis seseorang. Seringkali, perusahaan menuntut kinerja karyawan yang terus produktif karena semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan, maka keseluruhan perusahaan juga meningkat sehingga dapat bertahan di era saat ini yang memiliki banyak saingan.

Menurut Sedarmayanti, lingkungan fisik merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2001). Pada penelitian yang dilakukan oleh Dwi Silvia Eka pada tahun 2016 menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan pada hubungan lingkungan kerja fisik dan non fisik. Namun, selain lingkungan fisik, suasana kerja yang tidak kondusif juga mempengaruhi kinerja dan kesehatan karyawan. Lingkungan fisik dibagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut (Surjadi dan Idris, 2020); Lingkungan yang langsung berkaitan dengan seorang pekerja (tempat kerja, kursi, meja, dsb) dan Lingkungan perantara seperti rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, lingkungan jalan raya, dll).

Tingginya tuntutan kerja yang diberikan dari perusahaan kepada para pekerja mengakibatkan karyawan mengalami stress atau bahkan hingga *burnout*. Stress kerja dan *burnout* disebabkan oleh beban kerja yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu sehingga karyawan dapat merasa kelelahan dalam bekerja. Beban kerja yang berlebihan dapat membuat pegawai merasa adanya ketegangan dalam bekerja dan berujung menarik diri untuk terlibat (Pines, 1981). Menurut Greenhaus dan Beutell (2005) dalam artikel yang ditulis oleh Raully dan Renny (2021) menyatakan stress kerja adalah bentuk respon individu terhadap keadaan dan peristiwa yang mengancam dan menekan individu serta mengurangi kemampuan-kemampuan mereka untuk menghadapinya.

Manajemen stres merupakan keterampilan seseorang untuk mengantisipasi, mencegah mengelola dan memulihkan diri dari tekanan yang muncul akibat adanya ancaman ketidakmampuan dalam menghadapi masalah (Alferaih, 2015; Smith & Ascough, 2016; Srivastava & Dey, 2019; Tagoe & Amponsah-Tawiah, 2019). Setiap individu pernah merasakan kecemasan dan stres, apabila tidak dapat diatasi maka akan menimbulkan masalah bagi mereka pribadi maupun organisasi dimana mereka berada (Anjum & Ming, 2017; Habeeb, 2019). Dalam mengatasi stress kerja, seseorang dapat mengubah cara pandang terhadap suatu situasi dan menjadikan hal tersebut sebagai energi positif sehingga dapat lebih produktif (Strutton & Tran, 2014).

Berikut langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk mengendalikan atau mengurangi tingkat stress di tempat kerja (Kementerian Kesehatan Direktorat Pelayanan Kesehatan, 2022): Menyusun perencanaan bahwa *Top management* perlu mendukung adanya program perencanaan manajemen stress di tempat kerja serta menyediakan sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan program perencanaan ini; Melakukan identifikasi risiko yang berhubungan dengan stress akibat kerja. Setelah melakukan perencanaan oleh tim yang kompeten, selanjutnya adalah mengidentifikasi apa saja risiko yang mengakibatkan para pekerja mengalami stress akibat kerja. Identifikasi ini dapat melalui wawancara personal atau dengan metode lain; Mengumpulkan data pekerja yang mengalami stress, setelah mengidentifikasi apa saja risiko yang dapat menyebabkan stress akibat kerja, tim yang menjalankan program manajemen stress kerja melakukan pengumpulan data karyawan yang terindikasi mengalami stress akibat kerja serta mendata apa yang melatarbelakangi stress yang dialami sehingga manajemen perusahaan akan mengetahui faktor-faktor penyebab dan faktor pendukung; Melakukan evaluasi ini dilakukan setelah mendapatkan informasi yang cukup terkait kejadian stress di tempat kerja. Pada tahapan ini, tim mendiskusikan tindakan tepat apa yang dapat dilakukan untuk mengendalikan stress yang dialami karyawan; Membuat rencana tindakan, rencana tindakan merupakan salah satu tahapan yang penting dalam mengendalikan stress supaya tidak memperburuk tingkat kinerja karyawan. Rencana ini dibuat dengan pertimbangan lingkungan kerja setempat dan apa yang dibutuhkan oleh pekerja untuk mengurangi stress; dan Melakukan peninjauan ulang secara berkala bahwa tahapan terakhir dilakukan untuk menilai sejauh mana rencana tindakan bisa membantu pekerja mengendalikan stress yang mereka alami. Peninjauan ulang sangat penting dilakukan secara berkala agar dapat memantau juga tingkat stress pekerja setelah diadakannya manajemen stress oleh perusahaan, apakah ada penurunan atau tidak.

4. Kesimpulan

Tingkat bahaya psikososial di tempat kerja merupakan isu yang menonjol karena adanya permasalahan psikososial pada pekerja. Bahaya psikososial sering kali tidak disadari oleh individu yang mengalami. Gejala tersebut mempengaruhi sisi perilaku, fisiologis, psikologis, dan kognitif pada individu. Stress kerja adalah suatu kondisi ketengangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pekerja. Dalam mengatasi stress kerja, seseorang dapat mengubah cara pandang terhadap suatu situasi dan menjadikan hal tersebut sebagai energi positif. Berdasarkan makalah ini, dapat dilihat bagaimana pentingnya tingkat stress di sebuah perusahaan yang dapat berpengaruh pada tingkat produktif karyawan. Keadaan psikis pekerja perlu lebih diperhatikan oleh pihak top management agar kinerja karyawan tidak turun sehingga hasil yang diberikan tetap maksimal sesuai tuntutan perusahaan.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada tim IASSSF karena telah mendukung penulisan artikel ini.

Kontribusi Penulis

Semua author berkontribusi penuh atas penulisan artikel ini.

Pendanaan

Penelitian ini tidak menerima pendanaan eksternal.

Pernyataan Dewan Kaji Etik

Tinjauan etis dan persetujuan dibebaskan untuk penelitian ini karena tidak ada data pribadi yang dikumpulkan dalam penelitian ini.

Pernyataan Persetujuan Atas Dasar Informasi

Informed consent diperoleh dari semua subjek yang terlibat dalam penelitian.

Pernyataan Ketersediaan Data

Data tersedia berdasarkan permintaan.

Konflik Kepentingan:

Penulis menyatakan tidak ada konflik kepentingan.

Open Access

©2024. Artikel ini dilisensikan di bawah Lisensi Internasional Creative Commons Attribution 4.0, yang mengizinkan penggunaan, berbagi, adaptasi, distribusi, dan reproduksi dalam media atau format apa pun. selama Anda memberikan kredit yang sesuai kepada penulis asli dan sumbernya, berikan tautan ke lisensi Creative Commons, dan tunjukkan jika ada perubahan. Gambar atau materi pihak ketiga lainnya dalam artikel ini termasuk dalam lisensi Creative Commons artikel tersebut, kecuali dinyatakan lain dalam batas kredit materi tersebut. Jika materi tidak termasuk dalam lisensi Creative Commons artikel dan tujuan penggunaan Anda tidak diizinkan oleh peraturan perundang-undangan atau melebihi penggunaan yang diizinkan, Anda harus mendapatkan izin langsung dari pemegang hak cipta. Untuk melihat salinan lisensi ini, kunjungi: <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Referensi

- Cox, T., & Griffiths, A. (2005). *The nature and measurement of work related stress: theory and practice*. In J.R. Wilson & N. Corlett (Eds.), *Evaluation of Human Work (3rd ed.)*. London: CRS Press. https://www.researchgate.net/publication/291834787_The_nature_and_measurement_of_work-related_stress_theory_and_practice
- Pangeri, R. (2020). Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Manajemen Stres Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Karyawati. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(4), 620-633. <http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i4.5568>
- Rahman, F. (2020). Pentingnya Mengetahui Upaya Pencegahan Hazard Psikososial Demi Kenyamanan Dalam Bekerja. <https://osf.io/5sm8x/download>

- Resiana, R. (2020). Analisa Peran Manajemen Stres sebagai Mediasi Pengaruh Stres dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(2), 185-206. <https://doi.org/10.26593/jab.v16i2.4345.185-206>
- Setiawan, M. R. (2019). Analisis Faktor Resiko Stress Akibat Kerja Pada Pekerja Sektor Formal dan Sektor Informal di Kota Semarang. *Medica Arteriana (Med-Art)*, 1(1), 29-36. <https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/MedArt/article/view/4628>
- Sijabat, R., & Hermawati, R. (2021). Studi Beban Kerja dan Stress Kerja Berdampak Burnout Pada Pekerja Pelaut Berkebangsaan Indonesia. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 22(1), 75-92. <http://dx.doi.org/10.33556/jstm.v22i1.270>
- Situngkir, D., & SKM, M. (2018) Bahaya Psikososial dan Stress Kerja. Universitas Esa Unggul. https://lms-paralel.esaunggul.ac.id/pluginfile.php?file=%2F70711%2Fmod_resource%2Fcontent%2F1%2F4_7528_KMK474_092018_PDF.pdf
- Surjadi, H., & Idris, Y. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Public Policy (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(1), 14-32. <https://doi.org/10.51135/PublicPolicy.v1.i1.p14-32>

Biografi Penulis

AGATHISTA ESTER MONALISA, seorang mahasiswa di Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.

- Email: 2110713119@mahasiswa.upnvj.ac.id
- ORCID: -
- Scopus ID: -
- Web of Scientific ResearcherID: -
- Homepage: -

AMANDA PERMADI PUTRI NUGROHO, seorang mahasiswa di Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.

- Email: 2110713127@mahasiswa.upnvj.ac.id
- ORCID: -
- Scopus ID: -
- Web of Scientific ResearcherID: -
- Homepage: -

DINDA MARIELLA LA BASE, seorang mahasiswa di Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.

- Email: 2110713032@mahasiswa.upnvj.ac.id
- ORCID: -
- Scopus ID: -
- Web of Scientific ResearcherID: -
- Homepage: -

VANIA RAHMA KURNIAWAN, seorang mahasiswa di Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.

- Email: 2110713039@mahasiswa.upnvj.ac.id
- ORCID: -
- Scopus ID: -
- Web of Scientific ResearcherID: -
- Homepage: -